

Ciclo de Conferências/ Debate sobre Emprego, Educação e Reengenharia de Funções.

Seminário Reengenharia de Funções no Séc. XXI

No passado dia 11 de Abril de 2016 a AEDAR - Associação dos Ex-Deputados da Assembleia da República, conjuntamente com a CVP - Cruz Vermelha Portuguesa, realizou o 2º Seminário do Ciclo de Conferências/ Debate sobre Emprego, Educação e Reengenharia de Funções.

Este Seminário contou com o seguinte painel:

Moderadora: Maria Flor Pedroso

Orador: Luís capucha

Orador: Luís Valadares Tavares

Resumo

O Seminário começou com a moderadora Maria Flor Pedroso a apresentar-se, com uma pequena nota bibliográfica. Jornalista Parlamentar há vários anos, agradeceu o convite a ambas as entidades, dando relevo ao tema em questão.

Quanto aos oradores Luís Capucha, sociólogo de profissão, especialista nas áreas da Pobreza e Exclusão Social; Políticas Sociais; Educação e Formação; Emprego e Qualificação; Educação-Formação de adultos; Cultura e Desenvolvimento; Investigação-Ação; Metodologias de Planeamento e Avaliação.

Doutoramento em Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), em 2004

Mestrado em Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), em 1992

Licenciatura em Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), em 1987

Luís Valadares Tavares, Professor Catedrático do IST de Investigação Operacional e Engenharia de Sistemas, sendo especialista na Área Científica de Sistemas e Gestão.

Áreas Actuais de Especialização

- Processos de Decisão e Modelos Comportamentais e de Negociação
- Sistemas de Informação e de Mercados Eletrónicos (E-Business)
- Avaliação e Gestão de Projectos

- Prospetiva e Análise de Políticas Tecnológicas e de Desenvolvimento

Luís Valadares Tavares iniciou assim o Seminário, tendo escolhido como subtema Novas Competências para a Sociedade em Rede: Inovação e Globalização.

O orador defendeu que este subtítulo resumia bem a sua exposição: cada vez mais na sociedade actual é necessário transpor obstáculos e ser flexível para se inserir no mercado de trabalho, salientando que o valor das competências de cada pessoa é o mais precioso bem da economia.

Assim, tendo em conta que as competências de cada pessoa têm esse valor podemos afirmar que existem quatro dimensões:

- Social: um país pode evoluir bastante sem que a sua população possua grandes habilitações, mas sim, grandes competências. Esta sociedade tem de se adaptar à evolução permanente do mundo e do mercado e captar e incentivar os seus trabalhadores na aquisição permanente de novas competências e conhecimentos.

- Individual: prende-se na capacidade de cada individuo fazer algo, ser bom em alguma actividade.

- Económico: Preocupação com o crescimento económico. Um país cujos cidadãos são dotados de competências pode evoluir mais, com menos condições, que um outro país cujo padrão laboral tenha mais habilitações literárias.

- Empregadora: as empresas fixam-se onde encontram melhores condições e melhores recursos humanos.

Em suma, as competências de cada pessoa geram valor, porque a mais-valia de uma empresa é, sobretudo, a capacidade de possuir um quadro laboral competente, dinâmico, capaz de gerar uma empresa de sucesso.

Na sociedade moderna, a nível de tendências sectoriais e profissionais verificamos que o número de trabalhadores com baixas qualificações é cada vez menor. No plano das pessoas com qualificações médias, a aposta nos cursos técnicos, tem sido uma mais-valia e estes trabalhadores são cada vez mais procurados e necessários à economia nacional. A verdadeira evolução surge nas altas qualificações, fenómeno que se tem observado nos últimos anos, com o país a registar as mais altas taxas de cidadãos com ensino superior.

A questão é: daqui a 10 anos como será o mercado nacional e internacional? Que tipo de trabalho precisaremos? Quais as profissões do futuro? Há quem defenda que daqui a uma década o mercado estará virado para os serviços profissionais, tais como as profissões de personal trainer, de contabilista, etc.

De seguida, acredita-se que teremos um crescimento na área da saúde e na área social. As necessidades demográficas e sociais irão imperar com a criação de diversos trabalhos em torno destas duas áreas. Ao contrário do que se pensava há 10 anos atrás, o futuro laboral não será o sector bancário e financeiro.

Alguns estudos apontam para que no futuro o número de gestores seja cada vez maior, dado que, as pessoas terão cada vez mais a tendência para criarem as suas próprias empresas e não serem trabalhadores por conta de outrem.

É importante que no futuro se ensinem os jovens a organizar actividades, gerir problemas, de forma a terem capacidades que lhes permitam inserirem-se no mercado de trabalho, em constante mutação, de forma mais fácil.

Tendo em consideração que temos uma sociedade cada vez mais informatizada é importante perceber que o mercado de trabalho se adaptou a esta nova lógica.

Outrora tínhamos o modelo tradicional de empresa, com o comercial que vendia, os recursos humanos e o pessoal, os recursos financeiros, a contabilidade, a produção e a parte das novas tecnologias. Neste modelo de empresa tinham em comum apenas o espaço físico. Era um modelo antiquado: recursos, tecnologias, produção, produtos finais e clientes. Este é ainda o tradicional esquema do mercado português.

Actualmente a mentalidade mundial mostra-nos que este modelo empresarial está ultrapassado. Se um país vive apenas dos seus recursos e apenas produz mediante o que possui, toda a indústria gira em torno deste modelo, não é uma economia sustentável. As constantes mudanças do mercado internacional mostram-nos que cada empresa deve começar por pensar no cliente, depois nos canais de venda, quais os produtos, a produção, a tecnologia e por fim os recursos.

O modelo até está correcto mas a ordem está inversa. Para uma empresa prosperar deve produzir sempre a pensar naquilo que o cliente procura. O nosso modelo de empresa primeiro produz e depois é que procura clientes para aquilo que produziu. Isto pode tornar um produto pouco vendável.

O produto deve ser feito a pensar no cliente e não o contrário, a produção deve ser realizada já com um segmento de mercado definido, sabendo que a venda e escoamento daquele produto está garantido, ou seja, o tecido empresarial deve produzir mediante o que os consumidores procuram e não o contrário. Podemos dar como exemplo a Bélgica. Não possuindo a matéria-prima do cacau são um dos maiores produtores de chocolates e com elevada taxa de sucesso e qualidade reconhecida mundialmente.

O orador sugeriu que no séc. XXI os modelos empresariais poderiam passar pelas seguintes alterações: o território físico da empresa é substituído pelos sistemas de informação e inovação, o que trará ao consumidor um novo valor acrescentado. Actualmente os consumidores vêem-se "inundados" de alternativas e opções. para uma empresa ter sucesso precisa de identificar bem o tipo de consumidor, ser capaz de comprar os produtos a nível internacional, procurando melhores preços e tentar colocá-los à venda também a nível internacional, não se restringindo aos mercados nacionais. Para isto terá de recorrer aos novos sistemas de informação e comunicação.

Ao aproveitar o mercado global em que vivemos, uma empresa pode ser capaz de trabalhar em vários países simultaneamente, ampliando o seu leque de escoamento de produtos, bem como o número de consumidores.

Desta forma acredita-se que as principais competências para o sucesso laboral no séc. XXI serão:

1- Capacidade de funcionar em equipa. Contrapõe-se ao tradicional modelo empresarial, cujos profissionais trabalhavam sozinhos, numa economia global, cada pessoa tem de se adaptar ao trabalho em grupo;

2- Capacidade de resolver problemas e tomar decisões: a superação pessoal de obstáculos, de tomar decisões por si só, com capacidade e habilidade será, certamente, uma das competências mais procuradas nos trabalhadores;

3- Capacidade de comunicar: quando um trabalhador tem dificuldades de comunicação e expressão pode não ser apelativo para uma empresa. este assunto remete-nos para o actual sistema educativo que pouco aposta na apresentação de trabalhos orais, no treino da comunicação com os outros, a postura, o saber - estar perante os outros é muito importante, pois uma pessoa pode ser dotada a nível intelectual e ter uma fraca capacidade de comunicação.

4 - Organização e planeamento do trabalho: numa época em que trabalhar em equipa será cada vez mais frequente, cada trabalhador terá de ter a capacidade de organizar e planear a sua agenda de trabalho sem necessitar de instruções;

5- Habilidade para obter e processar informação: esta é uma das capacidades de trabalho mais procuradas e no futuro não será diferente. A informação é constante e cada pessoa tem de aprender como processá-la, obtê-la e usá-la em seu proveito ou em proveito da sua empresa.

6- Comunicação Oral e Escrita: O ensino português tem apostado pouco na lógica predicativa (alunos com um léxico curto) e na lógica relacional (alunos que demonstram clara pobreza de sintaxe). A comunicação e a capacidade de comunicar com o outro é, e será futuramente, uma das principais competências a ter. Comunicar implica, muitas vezes, compreender o outro e perceber o que o outro procura;

7- Capacidade de gerir recursos humanos: trabalhar em equipa, mas saber fomentar o trabalho em equipa;

8- Gestão de redes de projectos globais: com a globalização do mercado os trabalhadores terão de possuir esta competência, saber trabalhar com as novas tecnologias de informação, ter conhecimentos de outras línguas, porque o mercado é cada vez mais global.

Luís Capucha - A Sociedade do Futuro: Prioridade à Educação e Formação de activos

O orador começou por defender que existe uma certa imprevisibilidade das competências necessárias aos trabalhadores no séc. XXI. Defendeu que a questão se prende mais pela previsão de como será ou estará o mercado laboral daqui a 15 ou 20 anos, isto é, um aluno que entra agora para a Escola Primária, quando terminar o Secundário ou a Licenciatura como estará o mercado de trabalho? Deve-se, então, orientar o ensino para o futuro e não para o presente.

Luís Capucha disse que devíamos identificar alguns dos maiores problemas desta época: Paz, Segurança, Fome, Pobreza, Ambiente, Sustentabilidade, Direitos Humanos, Desigualdades Sociais, Concentração de riqueza, Discriminação, Desregulação do mercado e Precarização das relações de trabalho e por fim, o papel do Estado e da sua relação com o Mercado.

Os desafios demográficos, com o país e a Europa a enfrentarem o envelhecimento da população, traz um conjunto alargado de questões e problemas que estão interligados e que influenciam profundamente tudo o que acontecerá ao longo do século em todas as áreas.

Não conseguimos saber, com exatidão, quais as verdadeiras especificidades que se procurarão no mercado de trabalho daqui a uns anos. O que temos de fazer é pensar no mercado de trabalho a curto-prazo. As escolas e as empresas devem trabalhar em parceria na formação dos futuros profissionais de cada país.

O orador acredita que o conhecimento continuará seguramente a ter um papel decisivo no mercado: quem domina o conhecimento domina também o mercado. Este é o novo motor de desenvolvimento económico: as pessoas.

O crescimento económico não basta para resolver as disparidades sociais, como a pobreza, o desemprego, a desertificação do território ou a desvalorização e precarização das relações laborais e este assunto deve ser também foco de preocupação. Concluiu que o crescimento económico não é a única nem a mais importante condição geradora de emprego.

Quanto à informação, actualmente as pessoas estão rodeadas de informação, mas esta não é geradora de democracia, dado que nem todos sabem produzir ou utilizar a informação recebida e o que acontece é que temos pessoas com excesso de informação, mas pouco informadas, com poucos conhecimentos e com fraca capacidade de utilizar de forma adequada a quantidade de informação que é produzida todos os dias. Apesar de estarmos numa sociedade informatizada, os info-excluídos estão imediatamente em desvantagem e em situação de desigualdade numa sociedade cada vez mais globalizada. Novamente é o conhecimento que ganha destaque e que gera valor, democracia, economia e emprego.

Luís Capucha defendeu que no actual mercado de trabalho e no futuro determinados requisitos continuarão a ser procurados:

- Capacidade de aprendizagem contínua;
- Espírito inovador e criativo;
- Obtenção de objectivos;
- Capacidade de trabalhar em equipa e em rede, mas com autonomia e capacidade de livre - pensamento;

Ainda assim, uma pessoa pode possuir todas estas competências e não encontrar trabalho adequado, pois esta realidade não se aplica à prática. Não deixa de haver desemprego nem precariedade nos mais jovens, mais capazes e com mais habilitações.

Actualmente retornou-se à velha ideia de que não vale a pena estudar, dado que quer hoje, quer no futuro, os estudos já não são garantia de emprego, nem de emprego de qualidade, bem remunerado e com condições laborais dignas.

A realidade é que os jovens com mais qualificações podem demorar anos a encontrar um emprego adequado à sua área de formação e quando o arranjam, a remuneração não corresponde ao investimento feito no percurso académico desse jovem.

Para os jovens com baixos índices de escolaridade o mercado de trabalho nem sequer tem lugar, muitas das empresas nem sequer contratam pessoal com menos que o Ensino Secundário, mesmo quando a oferta de emprego é para um salário mal remunerado e precário.

É necessário contextualizar, a sociedade actual atravessa uma fase de individualismo. Neste caso a Escola pode e deve ter um papel a desempenhar. O aluno pode ser ensinado a trabalhar em conjunto, colaborando com os outros, aprendendo e ensinando, trocando conhecimento e ideias com o outro. Este trabalho permitiria a muitos alunos evitar a exclusão, porque quando há partilha de conhecimento, todos beneficiam, há uma cadeia de solidariedade em que todos ganham.

Nas sociedades em rede há uma maior competitividade, maior capacidade criativa e produtiva. Esta lógica de trabalho tem inúmeros benefícios, mas possui também algumas anomalias: isto é, se um trabalhador não tem a capacidade ou oportunidade de trabalhar em rede, está automaticamente em situação de exclusão perante os outros, impedindo assim a hipótese de integração ou de ascensão laboral e social.

Este impedimento de ascensão laboral acentua as disparidades sociais, profissionais e económicas, criando grandes fossos na distribuição da riqueza e da valorização das competências.

Outrora, pensou-se que a Escola e a formação iriam eliminar totalmente os contrastes sociais e económicos, acabando com a tradicional herança profissional de pai para filho, sem estudos e sem esperança em qualquer mudança de classe social. Não podemos negar que durante algum tempo este modelo resultou, mas actualmente não. No futuro não sabemos, mas como evitar e diminuir os riscos de exclusão social e profissional numa sociedade em constante mutação?

A escola terá de continuar a cumprir a sua função: promoção da mobilidade social através da aquisição de conhecimentos, mas também de competências. As aptidões individuais de cada aluno terão de ser aproveitadas para este se encaixar no mercado de trabalho futuro.

No que diz respeito às profissões do futuro, há outra questão por resolver, os adultos, em particular os mais idosos no mercado laboral. Onde poderão aprender, actualizar-se e adquirir novas competências que lhes permitam manterem-se no mercado de trabalho? As empresas saberão aproveitar a sabedoria e o conhecimento destas pessoas mesmo que não cumpram os requisitos de um mercado laboral em constante mutação?

Portugal não tem problemas de empreendedorismo, como tanto se tem falado. Pelo contrário, em Portugal sempre se criaram empresas, a grande dificuldade é a sua gestão, não a criação. Na sua maioria este tecido empresarial continua a ser composto por pessoas com baixos índices de escolaridade, temos empresários com baixo nível de qualificação e formação, pois os empresários portugueses ainda fazem parte de um tecido empresarial antiquado e com pouca vontade de apostar na formação do seu pessoal.